

Электронный воинский учёт с 1 ноября 2024 года

С 1 ноября 2024 года в России вводится новая форма взаимодействия с военкоматами — отчётность по воинскому учёту (ВУ) будет передаваться исключительно в электронном формате через интернет. Основой для этого станет специальный электронный реестр, в который работодатели обязаны загружать данные о сотрудниках, подлежащих воинскому учёту.

Однако пока остается открытым вопрос: сохранится ли возможность сдачи отчётов в бумажном виде? Официальных разъяснений на эту тему еще нет, что вызывает у работодателей множество вопросов.

Кто обязан вести воинский учёт?

Воинский учёт обязателен для предприятий, в которых трудятся работники из следующих групп:

1. Призывники: мужчины 18-30 лет, обязанные состоять на воинском учёте и не находящиеся в запасе.
 2. Военнообязанные: мужчины, пребывающие в запасе, женщины с военно-учётными специальностями, а также выпускники федеральных вузов, имеющих военную кафедру.
- Если в компании отсутствуют сотрудники из перечисленных категорий, вести ВУ не нужно. От ИП закон не требует организовывать воинский учёт, на что указывает п. 7 ст. 8 Федерального закона № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе». Несмотря на это, некоторые военкоматы заставляют ИП вести учёт, что формально противоречит закону.

Введение электронного реестра

Новая система отчётности связана с запуском электронного реестра ВУ, который начнет работать с ноября 2024 года. Эта платформа должна значительно упростить взаимодействие между работодателями и военными комиссариатами.

Работодателям придётся сдавать данные в электронном виде, заверив их усиленной квалифицированной электронной подписью (УКЭП). Ожидается, что доступ к реестру будет возможен через портал Госуслуг, однако закон допускает и иные способы передачи данных.

Какую информацию необходимо передавать?

1. С 1 ноября в электронном виде будут подаваться следующие данные:
2. О приёме на работу или увольнении сотрудника, подлежащего ВУ, отчёт необходимо отправить в течение 5 дней после кадрового изменения.
3. О любых изменениях в персональных данных сотрудников: образование, семейное положение, должность, место жительства, состояние здоровья. Срок — 5 дней с момента изменения. Бланк из прил. № 13 к методическим рекомендациям, утверждённым Генштабом ВС РФ 11.07.17.
4. По запросу военкомата о гражданах, состоящих на ВУ, или тех, кто должен состоять, но ещё не учтён. Ответ необходимо предоставить в течение 2 недель. Бланк из прил. № 10 к методическим рекомендациям Генштаба.
5. О выявлении граждан, обязанных состоять на ВУ, но не состоящих на учёте. Срок сдачи — 3 рабочих дня с момента выявления. Бланк из прил. № 10 к методическим рекомендациям Генштаба.

Важно! Эти изменения не затронут список подростков, которым в следующем году исполнится 17 лет. Их данные по-прежнему необходимо сдавать в бумажной форме. Делается это по запросу военкомата на бланках из прил. № 6 и № 7 к положению № 719/

Подготовка к переходу на электронный формат

Чтобы избежать проблем с переходом на электронную отчётность, компаниям следует заранее провести подготовительные мероприятия:

1. Назначить ответственного за воинский учёт сотрудника. Если учёт ведется несколькими людьми, каждый из них должен быть готов к работе с реестром.
2. Получить УКЭП для ответственных работников. Если сведения будет передавать не директор, то ему следует оформить машиночитаемую доверенность на подчинённого.

Ответственность за нарушение правил отчётности

Несоблюдение новых требований может повлечь серьезные штрафы:

- за несвоевременную или неполную подачу сведений по запросу военкомата должностные лица заплатят 40-50 тысяч рублей, а юридические лица — 350-400 тысяч рублей
- за несвоевременную сдачу данных о сотрудниках предусмотрены аналогичные штрафы для должностных лиц — до 50 тысяч рублей

Ожидание разъяснений

Несмотря на вступление новых правил в силу, многие аспекты до сих пор не до конца ясны. Например, возможна ли параллельная сдача отчётов в бумажном и электронном форматах? Компании надеются на скорые разъяснения от контролирующих органов, чтобы минимизировать риски штрафов и организовать процесс учёта максимально эффективно. Вывод: переход на электронный реестр — это важный шаг в цифровизации кадрового учёта. Работодателям важно уже сейчас подготовиться к изменениям, чтобы избежать административных санкций и обеспечить бесперебойную работу с военкоматами.

Читайте также Льготная ставка МСП: ужесточение условий